

**PENGARUH PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PTPN V PEKANBARU
(STUDI KASUS KARYAWAN KANTOR PUSAT PTPN V PEKANBARU)**

Oleh : Norman Gultom
E-mail: norman24gultom@gmail.com
Pembimbing : Kasmiruddin

Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jl. HR. Soebrantas KM. 12,5 Kampus Bina Widya Simpang Baru
Pekanbaru Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of the conduct promotions on employee job satisfaction PTPN V Pekanbaru. Promotion as an independent variable (X) has been formulated that is viewed from the aspect of honesty, discipline aspect, the aspect of job performance, loyalty aspects, educational aspects, aspects of leadership and communicative aspects. While employee satisfaction as the dependent variable (Y). This study was conducted on all employees of the Head Office PTPN V Pekanbaru 83 people.

Data obtained from questionnaires and subsequently processed to then be tested using statistical analysis as a simple linear regression analysis, t test, and correlation analysis and determination using SPSS.

The results showed that the results of hypothesis testing t greater than t table that is $14.098 > 1.66$. This shows that the implementation of the promotion effect on employee job satisfaction. The magnitude of the effect of the implementation of the promotion on employee job satisfaction PTPN V Pekanbaru Head Office is at 71%.

Keywords: Job Of Promotion, Employees Performance

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan merupakan sebuah robot yang dituntut untuk selalu sigap dalam membaca gerak-gerik lawan, dalam hal ini perusahaan juga dituntut untuk memiliki kecakapan yang sama dengan robot yaitu jeli dan sigap dalam membaca situasi bisnis sejak dini. Tuntutan tersebut didukung atas banyaknya pesaing-pesaing yang ingin merebut pangsa pasar. Dalam hal ini kecakapan karyawan dalam mengelola manajemen yang efektif sangat diperlukan. karyawan merupakan aset, dimana aset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu:

SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha (**Bambang Suharno, 2013**).

Hal ini didukung oleh pendapat ahli yang mengatakan bahwa manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju mundurnya perusahaan (**Hasibuan, 2005**). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa titik tumpu keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kecakapan karyawan perusahaan. Dimana keberhasilan manajemen yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan dukungan

karyawan yang cakap dan kompeten. (Kreitner dan Kinicki, 2005) mengatakan bahwa kepuasan kerja dari seseorang karyawan akan ikut menentukan kelangsungan operasional perusahaan. Adapun lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan, yaitu:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan). Model ini mengajukan bahwa kepuasan ditentukan tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai). Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. *Equity* (keadilan). Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan

fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2005).

Keunggulan/Kelebihan yang terdapat pada PTPN V Pekanbaru adanya:

- Fasilitas karyawan yang memadai yang disediakan oleh perusahaan, seperti rumah dinas untuk karyawan, inventaris motor maupun mobil, asuransi jiwa (BPJS), dan lain-lain.
 - Gaji karyawan yang memenuhi standar nasional.
 - Mendapatkan jaminan kesejahteraan hidup dari perusahaan di masa tua.
- Namun pada kenyataannya dinamika yang terjadi di lapangan, diantaranya adalah sebagai berikut:
- Banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu
 - Sering terlambatnya karyawan masuk kantor
 - Adanya kecenderungan rasa malas saat bekerja setelah jam istirahat
 - Bercerita sesama karyawan/menggosip terlalu lama saat bekerja, sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi berantakan atau tidak teliti.
 - Pengadaan perpanjangan cuti saat musim liburan panjang berakhir.

B. RUMUSAN MASALAH

Pada umumnya perusahaan menginginkan para karyawannya tetap mempertahankan kualitas kinerjanya terhadap suatu perusahaan. Tentunya kinerja yang baik itu tercipta ketika kepuasan karyawan itu sendiri terpenuhi dengan berbagai faktor yang diantaranya antara lain terpenuhinya promosi jabatan

yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis merumuskan perumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PTPN V Pekanbaru?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan pada PTPN V Pekanbaru
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PTPN V Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN V Pekanbaru

Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan tentang promosi jabatan dan kepuasan kerja.

D. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu fungsi dari ilmu manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan promosi jabatan yang tepat untuk karyawan dalam rangka melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya sumber daya manusia. Pengertian sumber daya manusia menurut **(Sedarmayanti 1994:5)** adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, kegiatan-kegiatan, pengadaan, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, organisasi karyawan dan masyarakat **(Hasibuan, 2000:10)**.

Dari pengertian diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya

manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

a. Pengertian Promosi Jabatan

Promosi mempunyai arti yang paling penting bagi setiap perusahaan maupun bagi karyawan, artinya kestabilan perusahaan dan moral karyawan akan terjamin. Promosi merupakan keharusan sesuai masa kerja, pendidikan dan pelatihan yang diterima karyawan tersebut.

Menurut **Nuraini (2013:75)**, menyatakan bahwa promosi adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

Menurut **Fathoni (2006:121)**, terdapat beberapa indikator promosi jabatan yang dapat dipertimbangkan dalam setiap kajian, diantaranya adalah:

- **Aspek Kejujuran**
Karyawan itu harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai perkataan dengan perbuatannya.
- **Aspek Disiplin**
Karyawan ini berdisiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.
- **Aspek Prestasi Kerja**
Karyawan ini mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan, secara kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efisien dan efektif.
- **Aspek Loyalitas**
Karyawan itu harus loyalitas dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya.

- **Aspek Pendidikan**
Karyawan harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.
- **Aspek Kepemimpinan**
Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaannya.
- **Aspek Komunikatif**
Karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan maupun menerima atau mempersepsi informasi dari atasan atau maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi *misscommunication*.

Menurut **Gilmer (1996)** dalam **Sutrisno (2015:77)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
- 2) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat pada absensi dan turn over.
- 6) Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

- 7) Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
- 8) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jawabannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.
- 9) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atas perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

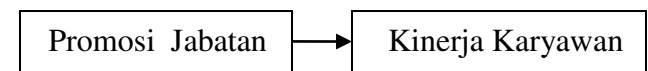
1. **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta konsep di atas maka hipotesis secara keseluruhan dari penelitian ini adalah *“diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelaksanaan Promosi Jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN V Pekanbaru”*.

2. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran adalah gambaran sederhana tentang hubungan diantara variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu promosi jabatan dan kepuasan kerja karyawan. Jika digambarkan dalam suatu model, maka dapat disusun dalam skema analisis sebagai berikut:

Gambar I.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Fathoni (2006:121), Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2015:77)

3. **Penelitian Terdahulu**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Annisa Queentarina Kinanti, (2012) mengenai Hubungan Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia. Menyatakan bahwa hasil uji hipotesis t-test untuk variabel (X) nilai t hitung = 3,363

lebih besar dari t tabel 1,96. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan cukup kuat antara Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja yang artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan pada divisi SDM PT Surveyor Indonesia.

4. Konsep Operasional Variabel dan Teknik Pengukuran

1. Konsep Operasional Variabel dan Teknik Pengukuran

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Promosi Jabatan	Aspek Kejujuran	Sikap keterbukaan karyawan	1
		Sikap berani bertanggung jawab	2
		Sikap jujur dalam perkataan dan perbuatan	3
	Aspek Disiplin	Mematuhi prosedur kerja	4
		Mematuhi aturan yang berlaku	5
		Mematuhi perintah atasan	6
	Aspek Prestasi Kerja	Kemampuan kerja karyawan	7
		Potensi karyawan	8
		Pengalaman kerja karyawan	9
	Aspek Loyalitas	Sikap ketaatatan dalam bekerja	10
		Sikap yang lebih memprioritaskan pekerjaan	11
		Sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan	12
	Aspek Pendidikan	Kesesuaian tingkat pendidikan formal	13
		Kesesuaian bidang pendidikan dengan jabatannya	14
		Kesesuaian pendidikan non formal dengan jabatannya	15
	Aspek Kepemimpinan	Kemampuan berkomunikasi dengan baik	16
		Memiliki sikap sebagai seorang pemimpin/tokoh	17
		Memiliki kemampuan dalam membina karyawan	18
	Aspek Komunikasi	Mudah bergaul dengan rekan kerja	19
		Memiliki kemampuan dalam menyampaikan informasi dengan jelas	20
		Mampu berdiskusi sesama karyawan	21
Kepuasan Kerja	Kesempatan untuk maju	Adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir/promosi	1
		Adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan	2
	Keamanan Kerja	Tersedianya perlengkapan kerja untuk keamanan diri karyawan dalam bekerja	3
		Peralatan kerja yang ada sudah memenuhi standar keamanan	4
	Gaji	Kesesuaian gaji yang diberikan dengan pekerjaan yang diberikan	5
		Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan	6
	Perusahaan dan Manajemen	Kondisi perusahaan yang stabil	7
		Manajemen perusahaan yang baik	8
	Pengawasan	Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan dalam bekerja sangat ketat	9
		Pengawasan yang dilakukan perusahaan bersifat fleksibel dan tidak baku	10
	Faktor Intrinsik dari Pekerjaan	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	11
		Adanya kebanggaan terhadap tugas yang diberikan	12

	n		
Kondisi Kerja	Kondisi tempat kerja yang nyaman		13
		Tersedianya lahan kantin dan lahan parkir yang memadai	14
Komunikasi	Pihak perusahaan selalu menghargai pendapat karyawan		15
		Adanya pengakuan terhadap prestasi karyawan	16
Fasilitas	Adanya fasilitas penunjang lainnya bagi karyawan seperti rumah dinas		17
		Tersedianya fasilitas kesehatan yang memadai serta jaminan hari tua	18

2. Teknik Pengukuran

Adapun dalam menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan skala Likert. Dalam penelitian ini, responden diminta untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas 5 alternatif jawaban nilai yang bervariasi yang bertingkat. Penilaian terhadap pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai tersebut:

Skor Jawaban Responden

Kategori Jawaban	Skor Jawaban
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

Untuk mendapatkan hasil dari keseluruhan jawaban masing-masing variabel, sub variabel, dan indikator dalam penelitian ini digunakan skala interval, sehingga bisa diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini. Untuk mengukur penilaian pada indikator digunakan rentang berikut yaitu:

a. Promosi Jabatan

Promosi jabatan terdiri dari 7 dimensi, masing-masing dimensi terdiri dari 3 item dengan 3 pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $7 \times 3 = 21$, maka jumlah skor tertinggi $5 \times 21 \times 83 = 8715$ dan skor terendahnya $1 \times 21 \times 83 = 1743$. Dan nilai interval skornya:

Variabel Promosi Jabatan yaitu :

Skor tertinggi = $21 \times 5 \times 83 = 8715$

Skor terendah = $21 \times 1 \times 83 = 1743$

$$\begin{aligned} & \text{Interval} \\ &= \frac{(\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{8715 - 1743}{5} \\ &= 1394 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas ditemukan interval atau rentang skor sebesar 1394 dan dapat diinterpretasikan pada pernyataan di bawah ini sebagai berikut:

Indikator Skor Penelitian Promosi Jabatan

Interval skor	Kategori
7323 – 8715	Sangat Baik
5928 – 7322	Baik
4533 – 5927	Cukup Baik
3138 – 4532	Tidak Baik
1743 – 3137	Sangat Tidak Baik

b. Kepuasan Kerja

- c. Kepuasan kerja terdiri dari 9 dimensi, masing-masing dimensi terdiri dari 2 item dengan 2 pertanyaan, setiap dimensi jumlah keseluruhan item pertanyaan $9 \times 2 = 18$, maka jumlah skor tertinggi $5 \times 18 \times 83 = 7470$ dan skor terendahnya $1 \times 18 \times 83 = 1494$. Dan nilai interval skornya:

Variabel Kepuasan Kerja, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 18 \times 83 = 7470 \\ \text{Skor terendah} &= 1 \times 18 \times 83 = 1494 \\ \text{Interval} &= \frac{(\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah})}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{7470 - 1494}{5} \\ &= 1195 \end{aligned}$$

Dari hasil di atas ditemukan interval atau rentang skor sebesar 1195 dan dapat diinterpretasikan pada pernyataan di bawah ini sebagai berikut:

Indikator Skor Penelitian Kepuasan Kerja

Interval skor	Kategori
6278 – 7470	Sangat Baik
5082 – 6277	Baik
3886 – 5081	Cukup Baik
2690 – 3885	Tidak Baik
1494 – 2689	Sangat Tidak Baik

I. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dalam upaya menyelesaikan penelitian ini terutama untuk mendapatkan data-data yang di perlukan di dalam proses penelitian. Lokasi penelitian dilakukan langsung pada kantor Pusat PTPN V Pekanbaru di jalan Rambutan No. 43, Pekanbaru, Riau. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena peneliti melihat adanya permasalahan berupa kurangnya perhatian promosi jabatan oleh PTPN V Pekanbaru dimana hal ini tentunya mengakibatkan timbulnya kepuasan kerja yang kurang baik pada PTPN V Pekanbaru yang harus segera di atasi oleh pihak PTPN V Pekanbaru demi mempertahankan dan mencapai tujuan PTPN V Pekanbaru.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru yang berjumlah 489 orang.

b. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel dengan teknik stratified random sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen-elemen pada suatu tingkatan di dalam populasi. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam

penelitian ini digunakan rumus Slovin (Umar,2003:141) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau di inginkan dalam penelitian ini. (dalam penelitian ini di gunakan 10% atau 0,1)

$$n : \frac{489}{1+489(0,01)^2}$$

$$n : \frac{489}{1+4,89}$$

$$n : \frac{489}{5,89}$$

n : 83,02 dibulatkan menjadi 83

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel sebesar 83 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang di peroleh langsung dari responden berdasarkan kerangka penelitian dan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap permasalahan penelitian berupa: pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sumber data primer dalam penelitian ini di peroleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner pada sampel yang telah di tentukan sebelumnya yaitu karyawan di Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh dalam bentuk dokumen-dokumen yang telah jadi oleh perusahaan atau lembaga-lembaga yang ada hubungan nya dengan penelitian.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini di peroleh dari Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru yang dapat mendukung

analisis pada penelitian ini,meliputi data LTO (*labour turn over*), data absensi, struktur organisasi, dan lainnya yang dapat menunjang dengan masalah penelitian ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Agar data yang di kumpulkan dalam penulisan ini dapat terkumpul lebih rinci,maka penulis melakukan dengan dua metode:

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan mengedarkan daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada karyawan yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan informasi atau keterangan dari responden yang bersangkutan.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan lisan kepada subjek penelitian, dimana dilaksanakan wawancara secara langsung kepada responden di lapangan terhadap hal-hal yang menjadi objek penelitian.

5. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Instrument uji validitas dilihat dari perbandingan nilai *r- tabel* dan *r- hitung* dengan cara *df (degree of freedom) = n-2* pada tingkat kemaknaan 5% sedangkan instrument memiliki tingkat uji reabilitas yang tinggi jika koefisien yang diperoleh lebih besar dari 0,60 Imam gozali (2005:133)

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df). Dengan rumus sebagai berikut :

$$df(\text{degree of freedom}) = n - 2$$

Dimana :

df = derajat kebebasan
n = jumlah responden
2 = variabel yang dikorelasikan

Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2) Uji Realibitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reabilitas suatu konstruk variabel diaktakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.60 (Riduwan dan Sunarto (2007:133))

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini akan menggunakan *reliability analysis* dengan teknik *Cronbach Alpha* yang mempunyai rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{S^2 - \sum_{i=2}^n Si^2}{S^2} \right]$$

Keterangan:

α = Koefisien reliabilitas instrumen Cronbach Alpha
n = Jumlah butir pernyataan
 S^2 = Varian skor secara keseluruhan

Jumlah varian dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir dengan persamaan sebagai berikut:

$$S = \frac{\sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S = varian

X = nilai skor yang dipilih

n = jumlah sampel

6. Metode Analisa Data

1) Analisa Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari koefesien korelasi antara variabel bebas X (independen) dengan variabel terikat Y (dependen). Persamaan regresi linier sederhana dengan rumus J. Suprpto (2007:133) : $Y=a+bX$

Nilai a dan b, dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

keterangan:

Y = variabel terikat (dependen) yaitu kepuasan kerja

X = variabel bebas (independen) yaitu Promosi Jabatan

a = jumlah Y bila X = 0 (harga konstan)

b = angka arah atau koefesien regresi, yaitu menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

2) Analisa Koefisien Determinasi (r^2)

Uji Koefesien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Koefesien determinasi ini menunjukkan ketetapan persamaan regresi yang diestimasikan dari tanggapan responden yang berhasil dikumpulkan. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1 atau $0 < R < 1$, berarti presentase X terhadap naik turunnya variabel Y adalah sebesar 100%. Bila $R^2 = 0$ berarti tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan.

Nilai R^2 (koefesien determinasi) menunjukkan presentase total yang menyatakan bahwa perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel Y dipengaruhi oleh variabel X, sedangkan sisanya

dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

3) Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara individu pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, maka dapat dilakukan dengan ujian statistik t, dengan rumus :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

dimana :

n = jumlah sampel

r = koefisien korelasi
dengan ketentuan :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.
3. Uji t ini dimanfaatkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (promosi jabatan) terhadap variabel Y (kepuasan kerja).

Adapun rumus hipotesisnya adalah :

H_a (Alternatif) : $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 (nol) : $t_{hitung} < t_{tabel}$

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru, maka pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan promosi jabatan yang telah dilaksanakan oleh manajemen Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru secara umum telah sesuai dan tepat sasaran. Namun, ada komponen promosi jabatan yang

kurang tepat sasaran. Namun, ada komponen promosi jabatan yang kurang tepat yaitu aspek komunikatif, dimana komponen ini mendapatkan skor terendah dibandingkan dengan komponen lainnya.

2. Kepuasan kerja karyawan PTPN V Pekanbaru secara umum sudah berada pada level yang tinggi dalam artian kepuasan kerja karyawan PTPN V Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, seperti biasa ada komponen masih belum berada pada level tinggi, yaitu dimensi hasil kerja, dimana komponen berada pada skor level yang rendah dibandingkan dengan komponen yang lainnya.
3. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh dan diketahui $t_{hitung} 14,098 > t_{tabel} 1,66$ dan $sig. 0,0000 < 0,05$. Dari hasil analisis data diatas, maka hipotesa yang menyatakan bahwa adanya pengaruh promosi jabatan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian penulis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka disini penulis akan menyampaikan butir-butir saran sebagai bahan masukan bagi pihak PTPN V Pekanbaru, yaitu sebagai berikut:

1. PTPN V Pekanbaru sebaiknya memperhatikan setiap item dalam pemberian promosi jabatan kepada karyawan khususnya pada bagian aspek komunikatif. Sebab, kemahiran dan keunggulan seorang karyawan dalam berkomunikasi dan menciptakan komunikasi yang intens dalam setiap pertemuan, dapat membantu pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, diharapkan setiap karyawan dapat menciptakan system komunikasi yang unggul, agar

karyawan PTPN V Pekanbaru mampu mengenal sesama rekan kerjanya, tidak canggung lagi dalam memulai percakapan, memiliki kecakapan mengungkapkan pendapat dalam pertemuan, dan karyawan juga memiliki kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas.

2. Sebagai bagian terpenting dalam asset – asset perusahaan, karyawan yang dalam hal ini merupakan sumberdaya manusia hendaknya lebih meningkatkan kinerjanya meskipun sudah dikategorikan maksimal dalam mencapai kineja karyawan secara umum. Dalam hal ini setiap karyawan harus lebih meningkatkan lagi hasil kerja yang dicapainya, agar pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai target yang ingin dicapai, sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud secara maksimal.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih menambah indicator untuk mengukur variable promosi jabatan dan kinerja karyawan agar benar – benar dapat terukur dengan benar dan tepat.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad (2003), *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.

Fathoni (2006:121), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.

Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2015:77), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan

Ketiga. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Hasibuan, (2000:10), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan (2000:199), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, (2005:108), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan (2005:113), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan (2005:108), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan (2005:111), *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Imam gozali (2005:133), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Kreitner dan Kinicki, (2005), *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*, Jakarta. Salemba Empat.

Larasaty (2005:63), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. PT AL-BASI Parahyangan Ciamis Jabar. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.

Mangkunegara (2007:167), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.

Nelson and Quick, (2006), *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America, hal. 120.

Nuraini, Dra (2013:75), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Riau.

P. Siagian (1989), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Bina Aksara.

P. Siagian (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Riduwan dan Sunarto (2007:133), *Pengantar Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins (1991), *Organizational Behavior*. Second Ed. New Jersey. PrenticeHall, Inc.
- Sedarmayanti (1994:5), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung, Ilham Jaya.
- Skripsi Budi Rahman (2012), *Pengaruh kebijakan promosi jabatan dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Suwindardi (2005:63), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Sarana Utama Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- T. Hani Handoko (2003:193), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Salemba Empat.
- Umar, (2003:141), *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta. Gramedia.